

بررسی تنوع جنسیتی بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران

دکتر علیرضا اسکندری

استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران. (نویسنده مسئول).
a.eskandari@rasam.ac.ir

رعنا نوبخت

کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران.
rana.nbt1366@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش تنوع جنسیتی هیات مدیره بر عملکرد شرکتها می باشد. اطلاعات اخذ شده در رابطه با متغیرهای پژوهش وارد صفحه گسترده اکسل شده و سپس با استفاده از نرم افزار ایویوز تحلیل شدند. جامعه آماری این پژوهش به روش حذف سیستماتیک از میان ۲۲۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران طی دوره زمانی ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ می باشد. نتایج آماری پشتوانه کافی جهت اثبات ارتباط بین تنوع جنسیت جنسیتی و عملکرد مالی نداشت. نتایج بدست آمده متفاوت با نتایج پژوهش ها خارجی بود. به نظر می رسد توزیع فراوانی و تعداد اندک حضور بانوان در میان اعضای هیئت مدیره شرکتها از منظر آماری نمی تواند دلیلی بر اثبات فرضیات پژوهشگر باشد.

واژگان کلیدی: تنوع جنسیتی، عملکرد مالی، بورس اوراق بهادار تهران.

مقدمه

به دنبال گسترش شرکت های سهامی در دهه های اخیر و جدایی مالکیت و مدیریت، توجه به عملکرد مدیران افزایش یافته است. در شرکت های سهامی، مدیران واحدهای تجاری به عنوان نمایندگان سرمایه گذاران، وظیفه حداکثرسازی ثروت سرمایه گذاران را بر عهده داشته و با اتخاذ رویکردهای مالی و عملیاتی بهینه، به دنبال رشد شرکت هستند (فرناندو و همکاران، ۲۰۲۰). حرکت در این مسیر اتخاذ اهداف راهبردی را به دنبال دارد و سبب می گردد عملکرد مدیران در جهت پیاده سازی راهبردهای عملیاتی و میزان ارزش آفرینی آنان حائز اهمیت است. از سویی دیگر، شرکتها در طی دوران حیات خود با تغییر در شرایط محیطی روبرو می باشند و مدیران دارای نقشی اساسی در هدایت شرکت و واکنش مناسب به این تغییرات اند. این امر سبب شده که نقش قابلیت مدیریت در بهبود عملکرد مالی شرکت با توجه به مخاطرات پیش روی بخش عظیمی از پژوهش ها بخش مالی و حسابداری را شامل می گردد. بسیاری از پژوهشگرها به دنبال پاسخ به این پرسش اند که آیا قابلیت و سطح کیفیت مدیران به عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه های انسانی، در بهبود عملکرد مالی شرکت نقش دارد. برخی از پژوهشگرها اعتقاد دارند که راهبری شرکت و در رأس آن مدیر عامل، در مراحل فعالیت شرکت دارای اثری مهم بر عملکرد نهایی شرکت است (فرناندو و همکاران، ۲۰۲۰).

از طرفی بسیاری از مطالعات در زمینه هیئت مدیره دارای تنوع جنسیتی (هر دو جنس زن و مرد) بر اساس این ایده می باشد که نمایندگی زنان در کمیته حسابرسی و مدیریت، ارزش شرکت و قابلیت مدیریت را بهبود می بخشد. با این وجود، مطالعات آکادمیک نتیجه گیری متضاد با توجه به رابطه بین زنان در هیئت مدیره و عملکرد شرکتها فراهم نموده

است. برخی مطالعات یافته‌اند که شرکت با تنوع جنسیتی هیئت مدیره عملکرد بهتری خواهند داشت. چرا خانم‌ها دارای ویژگی منحصر به فردی از منابع و سرمایه انسانی برای کسب‌وکار به ارمغان آورده‌اند (کمپیل و می‌نگیوزورا، ۲۰۱۹). در حالی که مطالعات دیگر تأثیر مخالف پیدا کردند (بُرن و استروم، ۲۰۱۰ و آدامز و فریرا، ۲۰۰۹) و بعضی دیگر هیچ رابطه‌ای نیافتند (کارتر و همکاران، ۲۰۱۰). حال با توجه به توضیحات یاد شده در پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال می‌باشیم که تنوع جنسیتی و قابلیت مدیریتی بر عملکرد شرکت‌های بورسی چگونه تأثیرگذار می‌باشد؟

تعریف مفهومی متغیرهای پژوهش عملکرد شرکت

مروری بر فرهنگ‌های لغات نشان‌دهنده تنوع معانی واژه عملکرد است. به نظر می‌رسد منطقی است که ابتدا لیستی از تمام این معانی ضمنی ارائه گردد و از تجمیع آن‌ها بتوان یک تعریف قابل استفاده برای عملکرد ارائه داد:

- عملکرد، قابل اندازه‌گیری به وسیله عدد یا یک اصطلاح است.
 - عملکرد، انجام دادن چیزی است با یک قصد و نیت خاص (مثلاً ایجاد ارزش).
 - عملکرد، نتیجه یک عمل است (ارزش قابل اندازه‌گیری ایجاد می‌شود).
 - قابلیت انجام یک نتیجه یا قابلیت ایجاد آن را عملکرد گویند (برای مثال، رضایت مشتری به نظر می‌رسد معیار قابلیت سازمان برای فروش آینده است).
 - عملکرد، مقایسه نتایج با چند الگو یا مرجع انتخاب شده یا تحمیل شده داخلی یا خارجی است.
 - عملکرد، نتایج مقایسه با انتظارات است.
 - عملکرد در روانشناسی، آن چیزی است که بروز داده می‌شود.
 - عملکرد در هنرهای نمایشی، نمایشی است که شامل ایفای نقش یا اعمال و نتایج اعمال است.
 - عملکرد، یک قضاوت توسط رقباست (مشکل اینجاست که تعریف کنیم چه کسی قاضی است بدانیم در چه شرایطی قضاوت صورت می‌گیرد).
- لذا می‌توان گفت که عملکرد هم به عمل، هم به نتیجه عمل اشاره دارد. به عبارت دیگر، عملکرد به عنوان عمل امروز که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرداست، تعریف می‌شود. به طور کلی عملکرد سازمانی معیاری برای اندازه‌گیری میزان دستیابی خوب و مؤثر یک اقدام بر اهداف تعیین شده تعریف می‌شود که می‌تواند به وسیله کارایی و اثربخشی سازمان در دستیابی به اهداف برآورد گردد (کارول و همکاران^۱، ۲۰۱۶).

تنوع جنسیتی هیات مدیره

براساس یافته‌های ایتونن و همکارانش تنوع اجتماعی ممکن است ارتباطات درون گروهی را کاهش داده و تضاد نظرها و عدم توافقها را افزایش دهد و در نتیجه به افزایش اثربخشی تصمیم‌گیری گروهی منجر گردد. از این رو بر اساس ادبیات اخیر نظام راهبری، تنوع جنسیتی ممکن است وظیفه‌گرایی و کارایی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد. در ادامه باید گفت که زنان از لحاظ مالی محافظه‌کارتر و از لحاظ اخلاقی موظف‌تر و ریسک‌گریزتر از مردان هستند. آن‌ها سعی می‌کنند که از زیان اجتناب کرده و ریسک‌های زیاد را کمتر بپذیرند. این موضوع شاید بتواند به هیئت

¹ Carroll et al

مدیره و کمیته حسابرسی کمک کند تا از پذیرش ریسک بیش از حد اجتناب کنند. اگرچه اشتیاق برای پذیرش ریسک، نوعی نیاز مدیریتی برای ارزش افزایی سهامداران است، از دیدگاه نظام راهبری، تفاوت‌های جنسیتی در ریسک‌گریزی می‌تواند خبر خوبی باشد. برای مثال، حضور نماینده زن می‌تواند به درک بهتر تعصبات بالقوه در ساختار بندی استراتژی و ارزیابی ریسک کمک کند. از این رو تنوع جنسیتی می‌تواند نقش نظارتی هیئت مدیره و کمیته حسابرسی را بهبود بخشد (نظری، ۱۳۹۷).

پیشینه خارجی

بکر^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عملکرد مالی شرکت (اندازه‌گیری شده توسط Q توبین) و تنوع هیئت مدیره پرداختند. تنوع هیئت مدیره شامل تفاوت سن، تنوع جنسیتی، اندازه هیئت مدیره، تعداد اعضای هیئت مدیره با تحصیلات عالی و ملیت اعضای هیئت مدیره می‌باشد. این پژوهشگران نشان دادند که بین تحصیلات و ملیت هیئت مدیره با عملکرد مالی شرکت رابطه معناداری وجود ندارد. بین متغیر اندازه هیئت مدیره و عملکرد مالی شرکت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد، این در حالی است که بین متغیرهای جنسیت و سن رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد مالی شرکت وجود دارد.

جیک^۲ (۲۰۲۰) به بررسی تنوع جنسیتی هیئت مدیره قبل و بعد از عرضه اولیه در مالزی پرداختند. ۱۵۱ شرکت به عنوان نمونه عرضه شده بودند یک سال قبل از عرضه، سال عرضه و یک سال بعد از عرضه شدن شرکت مورد بررسی قرار گرفتند. افزون بر این تنوع جنسیتی قبل از سال عرضه و پنج تا ۳۱ سال بعد از عرضه عمومی در بورس سهام مالزی مورد بررسی قرار گرفت. این مطالعه نشان می‌دهد که تعداد زنان بعنوان هیئت مدیره در شرکت قبل از عرضه اولیه تنها در حدود سه درصد است که این میزان مشابه دو سال بعد از عرضه اولیه می‌باشد. نتایج تجزیه و تحلیل معنادار نبود و نتایج نشان داد که در بلند مدت مدیران زن عملکرد خوبی نداشتند و در مورد مدیران زن خارجی این میزان عملکرد پایین‌تر بود.

دنکو و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی کارایی ترکیب هیئت مدیره بر عملکرد شرکت پرداختند و به دنبال یافتن کارایی هیئت مدیره از طریق اندازه هیئت مدیره، استقلال هیئت مدیره و تنوع جنسیتی هیئت مدیره بر عملکرد مالی شرکت بودند که نتایج یافته‌های آنان نشان داد هیئت مدیره‌های بزرگ در بهبود عملکرد مالی شرکت مؤثر هستند اما استقلال هیئت مدیره و تنوع جنسی هیئت مدیره ارتباط معناداری با عملکرد مالی شرکت ندارند که این امر نشان می‌دهد که سازوکار سازمانی اداره شرکت به ویژه کارایی ترکیب هیئت مدیره بسیار ضعیف است.

پیشینه داخلی

مدنی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با استفاده از آزمون‌های آماری به بررسی تأثیر نسبت زنان، حضور زنان و تنوع جنسیتی با عملکرد مالی شرکت (اندازه‌گیری شده توسط Q توبین و بازده دارایی) پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که مدیران ارشد زن در معیار عملکرد بازده دارایی ارتباط معناداری را نداشته اما در معیار عملکرد Q توبین ارتباط منفی دارند و تعداد زن با بهبود عملکرد همراه نیست.

¹ Beker

² jack

³ Denko et al.

مرادی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اجزای ساختار حاکمیت شرکتی شامل ترکیب هیئت مدیره، ساختار مالکیت و افشای اطلاعات با عملکرد مالی شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. متغیر وابسته پژوهش عملکرد مالی شرکتها بر مبنای رشد درآمد، رشد سود عملیاتی، رشد سود خالص، بازده دارایی و بازده حقوق صاحبان سهام تعیین شده است.

جمالی و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی رابطه تنوع جنسیتی و مالکیت دولتی با ریسک‌پذیری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۵ با نمونه مشتمل بر ۱۵۱ شرکت به این نتیجه دست یافت که بین تنوع جنسیتی هیئت مدیره با ریسک‌پذیری شرکت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و تفاوت‌های نظام‌مند در کمیته و کیفیت ریسک‌پذیری زنان و مردان در امور مدیریتی شرکتها وجود دارد.

فرضیه تحقیق

سازمان‌ها توجهات بیشتری را معطوف خود می‌کند، برای مثال توجه قانون‌گذاران را بر می‌انگیزد. یک قانون جدید در ایالت نروژ بیان می‌کند که حداقل ۴۰٪ مدیران باید مدیران زن باشند (آهرند و دیتمار^۱، ۲۰۱۲). از این رو پژوهش در این عرصه برای کسب دانش جدید تأثیر حضور زنان در موضع‌های ارشد سودمند است. پژوهش توسط آدامز و فانک (۲۰۱۲) نمایان می‌کند که مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد خیر خواه‌تر هستند، اما کمتر قدرت گرا هستند. این بررسی‌هایی بر تأثیر تنوع جنسیتی به نفع هیئت مدیره و کمیته حسابرسی انجام می‌دهد، به خصوص در توانایی مدیریت، چرا که انتخاب مدیر خوب می‌تواند به روابط قدرت در هیئت مدیره و کمیته حسابرسی مربوط باشد که اهمیت توجه به حضور زنان در کمیته حسابرسی و هیئت مدیره را دو چندان می‌نماید.

فرضیه تحقیق: تنوع جنسیتی بر عملکرد شرکت‌های منتخب پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر معنادار دارد.

جامعه و نمونه آماری

روش نمونه‌گیری روش غربالگری می‌باشد. کلیه شرکت‌های عضو جامعه آماری که دارای شرایط زیر هستند جزء نمونه آماری لحاظ می‌شوند:

- ۱- اطلاعات کامل هر یک از شرکت‌های مورد مطالعه طی قلمرو زمانی پژوهش موجود باشند.
- ۲- شرکت‌ها در طی دوره پژوهش تغییر سال مالی نداشته باشند.
- ۳- پایان سال مالی شرکت‌های مورد مطالعه ۲۹ اسفندماه باشد.
- ۴- شرکت‌های واسطه‌گری، بانک‌ها، سرمایه‌گذاری‌ها و شرکت‌های هلدینگ حذف گردند.

در نهایت با روش یاد شده و اعمال محدودیت‌های چهارگانه عنوان شده جمعا اطلاعات صورت‌های مالی حسابرسی شده ۲۲۶ شرکت از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در خلال سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ جمع‌آوری گردید.

جدول (۱): غربالگری نمونه (روش حذف سیستماتیک)

تعداد شرکت‌ها	شرح
۷۵۴	تعداد کل شرکت‌های بورس در سال ۱۴۰۰
۵۳۲	تعداد شرکت‌هایی که سال مالی آن‌ها پایان اسفند می‌باشد

¹ Ahrend & Dittmar

(۳۰۶)	شرکت هایی که برخی از اطلاعات در دسترس نیست
۲۲۶	تعداد شرکت های در دسترس

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظرهدف، نوعی پژوهش کاربردی و از نظر ماهیت و روش نوعی پژوهش همبستگی محسوب می‌گردد. پژوهش‌ها همبستگی برای اطلاع از وجود رابطه بین متغیرها انجام می‌پذیرد ولی در آنها الزاماً کشف رابطه علت و معلولی مورد نظر نیست. در پژوهش همبستگی بر کشف وجود رابطه بین دو گروه از اطلاعات تأکید می‌گردد. قابل ذکر است که پژوهش‌ها همبستگی نیز به سه دسته همبستگی دو متغیره، تحلیل رگرسیون و تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس تقسیم‌بندی می‌شوند. پژوهش حاضر از دسته تحلیل رگرسیون چند متغیره می‌باشد.

روش اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته: عملکرد مالی

متغیر وابسته عملکرد مالی شرکت می‌باشد که برای این متغیر از نسبت کیوتوبین استفاده می‌گردد: (مجموع ارزش بازار حقوق صاحبان سهام و جمع کل بدهی‌ها تقسیم بر جمع کل دارایی‌ها)

متغیر مستقل: تنوع جنسیتی

متغیر مجازی می‌باشد بدین صورت که اگر هیئت مدیره زن در شرکت سهم داشته باشد برابر ۱ است، در غیر اینصورت برابر ۰ است.

متغیرهای کنترلی

SIZE: اندازه شرکت (لگاریتم طبیعی مجموع دارایی‌های شرکت).

LEV: اهرم مالی (تقسیم مجموع بدهی‌ها بر مجموع دارایی‌ها).

Gro: رشد فروش سالانه؛ درآمد فروش سال جاری منهای درآمد فروش سال قبل تقسیم بر فروش سال قبل.

آماره های توصیفی

از بین شاخص‌های مرکزی بیان شده میانگین مهمترین آنها محسوب می‌شود که نشان دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است. میانگین شاخص مناسبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌ها است. برای مثال میانگین اهرم مالی این مشاهدات ۰/۵۸ درصد می‌باشد به این معنی که شرکت‌ها ۰/۵۸ درصد منابع خود را از طریق بدهی‌های بلند مدت تأمین می‌کنند. میانه یکی دیگر از شاخص‌های مرکزی است و همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود میانه همین متغیر ۰/۵۶ درصد می‌باشد بدین معنا که نیمی از شرکت‌ها اهرم مالی کمتر از ۰/۵۶ درصد دارند و نیمی دیگر اهرم مالی بیشتر از این میزان را دارند. میانگین تعداد زنان در هیئت مدیره ۰/۱ بوده که نشان از ضعیف بودن مشارکت زنان در نمونه آماری می‌باشد. میانگین متغیر رشد فروش نشان میدهد که به طور متوسط رشد فروش شرکت‌های منتخب ۰/۴۲ بوده و حداقل این متغیر برابر است با ۰/۹۶- که منفی بودن آن نشان دهنده کاهش فروش شرکت نسبت به سال گذشته است. میانگین متغیر بازده دارایی نشان میدهد که به طور متوسط سودآوری شرکت‌های منتخب ۰/۱۴٪ بوده حداقل

متغیر بازده دارایی ۰/۶۱٪- می باشد یعنی در برخی از مشاهدات شرکت ها دچار زیان شده اند. میانگین متغیر توانایی مدیریت ۰/۵ می باشد که نشان دهنده آن است که تقریباً نیمی از شرکت های مورد بررسی مدیران کارایی را به منظور مدیریت عملکرد شرکت انتخاب نموده اند. نکته مهمی که از مقایسه میانگین و میانه متغیرها می توان استدلال نمود، وضعیت توزیع متغیرها و نرمال بودن نسبی آنها است. با توجه به اینکه مقادیر میانگین و میانه متغیرها به هم نزدیک هستند می توان چنین برداشت نمود که توزیع متغیرها به توزیع نرمال بسیار نزدیک است افزون بر این همان طور که ملاحظه می گردد سطح معناداری تمامی متغیرها کوچکتر از پنج درصد بوده و این موضوع نشان دهنده نرمال بودن داده ها و اطلاعات استخراج شده می باشد از این رو با اطمینان بیشتری به استقبال آزمون فرضیات می رویم. شاخص های پراکندگی به طور کلی معیاری برای تعیین میزان پراکندگی داده ها از یکدیگر یا میزان پراکندگی آنها نسبت به میانگین است. از جمله مهمترین شاخص های پراکندگی که شرط مطلوب برای وارد کردن متغیر به الگو رگرسیونی می باشد انحراف معیار است. همانطور که ملاحظه می گردد تقریباً از ۲۲۶ شرکتی که در خلال ده سال مورد بررسی قرار گرفته جنسیت حدود ده درصد از اعضای هیئت مدیره زن و ۹۰ درصد مابقی را مردان تشکیل می دهند. این موضوع می تواند در بررسی فرضیه ها دخیل باشد.

جدول (۲): آمار توصیفی

متغیر	نماد	میانگین	میانه	حداکثر	حداقل	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تنوع جنسیتی	FEMP	۰/۱	۰	۱	۰	۰/۳۱	۲/۵۷	۷/۶۵
رشد فروش	GRS	۰/۴۲٪	۰/۲۹٪	۲۵/۶۹٪	-۰/۹۶٪	۱/۱۱	۱۳/۷۲	۵۳/۲۶۵
اهرم مالی	LEV	۰/۵۸٪	۰/۵۶٪	۳/۸۵٪	۰/۰۱٪	۰/۳۱	۳/۲۴	۵۵/۲۷
کیوتوبین	QT	۳/۹۴٪	۲/۲۲٪	۲۱/۸۶٪	۰/۳۳٪	۶/۷۱	۱۴/۷۳	۶/۳۷۲
بازده دارایی ها	ROA	۰/۱۴٪	۰/۱۱٪	۰/۸۳٪	-۰/۶۱٪	۰/۱۷	۰/۳۳	۴/۳۲
اندازه	SIZE	۱۴/۷۵	۱۴/۵۲	۲۱/۳۲	۱۰/۵۳۲	۱/۶۰۹	۱/۸۰۵	۴/۱۷۴
تعداد مشاهدات								
۲۲۶۰								

جدول (۳): فراوانی و درصد بر اساس " جنسیت "

جنسیت	تعداد	نسبت
مرد	۲۰۲۳	۹۰٪
زن	۲۳۷	۱۰٪
کل	۲۲۶۰	۱۰۰٪

آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

اولین مرحله جهت آغاز فرآیند آزمون فرضیه ها، بررسی نرمال بودن داده ها است. برای بررسی نرمال بودن داده ها فرضیاتی به شکل زیر صورت بندی شده است:

H_0 : توزیع داده ها نرمال است.

H_1 : توزیع داده ها نرمال نیست.

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون جاک برا استفاده شده است که نتایج در جدول (۴) ارائه شده است:

جدول (۴): آزمون جارک-برا

متغیر	نماد	مقدار جارک-برا	احتمال جارک برا
تنوع جنسیتی	FEMP	۴/۵۴۴۷۳۲	۰/۰۰۰
رشد سالیانه فروش	GRS	۵۶۶۱۲۹۸	۰/۰۰۰
اهرم مالی	LEV	۶۰۷۴۸/۱۱	۰/۰۰۰
عملکرد	QT	۱۲۹۴۵۸۷۴	۰/۰۰۰
نرخ بازده دارایی	ROA	۲/۰۹۱۴۱۰	۰/۰۰۰
اندازه	SIZE	۱/۲۲۳۴۳۲	۰/۰۰۰

نتایج آزمون جاک برا حاکی از نرمال نبودن متغیرهای پژوهش طی دوره پژوهش است. که سطح معنی داری هر کدام از متغیرها همگی کوچکتر از پنج درصد می باشد، پس با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت این متغیرها دارای توزیع نرمال نمی باشند ولی طبق تئوری استیونس (۲۰۰۲) هرگاه در پژوهش حجم نمونه بالا باشد، بالا بودن حجم نمونه مشکل غیرنرمال بودن ویژگی مورد پژوهش را حل کرده است. استیونس معتقد است که براساس قضیه حد مرکزی حتی جامعه‌هایی که دارای توزیع نرمال نیستند در شرایطی که نمونه‌هایی با حجم بالا از آن‌ها انتخاب گردد، توزیع نمونه‌گیری آن‌ها توزیع نرمال می گردد در نتیجه می توان از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل همه فرضیه‌های پژوهش حاضر استفاده نمود.

آزمون فرضیه تحقیق

برای آزمون فرضیه تحقیق از مدل زیر استفاده خواهد شد.

فرضیه تحقیق: تنوع جنسیتی بر عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر می‌گذارد.

$$QT_{it} = \beta_0 + \beta_1 FEMP_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 GRS_{it} + \beta_5 ROA_{it} + \varepsilon_{it}$$

جدول (۵): بررسی تنوع جنسیتی بر عملکرد مالی شرکت

متغیر	نماد	ضریب	آماره T	سطح معناداری
تنوع جنسیتی	FEMP	-۰/۲۳۴۷۱۹	-۰/۵۱۹۴۳	۰/۶۰۳۵
اندازه شرکت	SIZE	-۱/۵۱۹۱۹۶	-۷/۸۸۵۵۴۳	۰/۰۰۰۰
اهرم مالی	LEV	۱/۲۸۶۱۳۰	۲/۲۵۸۶۸۹	۰/۰۲۴۰
رشد فروش	GRS	۰/۴۷۶۵۹۹	۰/۷۵۵۰۵۱	۰/۰۰۰۲
بازده دارایی‌ها	ROA	۶/۰۱۸۴۱	۵/۴۶۵۷۷۹	۰/۰۰۰
نتایج اجرای الگو				
ضریب تعیین				
۰/۰۴۰۴۲۱				
ضریب تعیین تعدیل شده				
۰/۰۳۸۲۹۲				
آماره دوربین و استون				
۱/۵۳۴۵۵۵				
آماره F				
۱۸/۹۸۹۲۴				
سطح معناداری آماره F				
۰/۰۰۰				

همان طور که قبلاً گفته شد با الگو گرفتن از پژوهش فرناندو و همکاران ۲۰۲۰ اقدام به آزمون فرضیه اول می‌گردد. ابتدا با توجه به سطح معناداری آماره F (چون کمتر از پنج درصد است) می‌توان صحت الگو را تأیید کرد از سوی دیگر با توجه به مقدار ۱/۵ سطح معناداری آماره دوربین و استون (چون بین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد) خود همبستگی بین متغیرها نیز مورد

قبول قرار می‌گیرد در نهایت باید به بررسی سطح معناداری متغیر مستقل این الگو بنماییم. همان طور که مشاهده می‌گردد مقدار $0/6035$ سطح معناداری تنوع جنسیتی یا همان وجود یک زن در ساختار هیئت مدیره شرکت‌ها بیش از پنج درصد می‌باشد این موضوع از منظر اماری نمی‌تواند توجیهی برای ارتباط معنادار بین تنوع جنسیتی (وجود یک زن در ساختار هیئت مدیره) با عملکرد مالی شرکت‌ها داشته باشد. افزون بر این نتایج مربوط به ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده الگو نشان می‌دهد که حدود $0/04$ درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل و کنترلی الگو توضیح داده می‌شوند/ سایر متغیرهای کمکی مورد بررسی نظیر اندازه شرکت، اهرام مالی، رشد فروش و بازده دارایی‌ها ارتباط معناداری با عملکرد مالی شرکت دارند تمامی ارتباطات مستقیم به جز ارتباط بین اندازه شرکت‌ها و عملکرد مالی آن‌ها ست به نظر می‌رسد در شرکت‌های کوچکتر دارای عملکرد مالی بهتری هستند. در نهایت همانطور که گفته شد فرضیه اول رد شد.

تطبیق یافته‌های پژوهشی

در خصوص تطبیق یا عدم تطبیق نتایج دیگر پژوهش‌ها با یافته‌های پژوهش (فرضیه نخست)، نتایج پژوهش مدنی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که مدیران ارشد زن در معیار عملکرد بازده دارایی ارتباط معناداری را نداشته اما در معیار عملکرد کیوتوبین ارتباط منفی دارند و تعداد زن با بهبود عملکرد همراه نیست. می‌توان بیان داشت که نتایج این پژوهش از منظر عدم وجود رابطه معنادار حضور زنان در هیأت مدیره با عملکرد شرکت، با یافته‌های پژوهش ما همسو می‌باشد.

نتایج پژوهش بکر (۲۰۲۰) نشان داد که بین متغیرهای جنسیت و سن رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد مالی شرکت وجود دارد. در این خصوص می‌توان بیان داشت که نتایج این پژوهش از حیث وجود رابطه معنادار بین حضور زنان در هیأت مدیره با عملکرد شرکت، با یافته‌های پژوهش ما در تضاد می‌باشد.

نتایج پژوهش جیک (۲۰۲۰) نشان داد که بین متغیرهای جنسیت و سن رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد مالی شرکت وجود دارد. در این خصوص می‌توان بیان داشت که تعداد زنان بعنوان هیئت مدیره در شرکت قبل از عرضه اولیه تنها در حدود سه درصد است که این میزان مشابه دو سال بعد از عرضه اولیه می‌باشد. نتایج تجزیه و تحلیل معنادار نبود و نتایج نشان داد که در بلند مدت مدیران زن عملکرد خوبی نداشتند و در مورد مدیران زن خارجی این میزان عملکرد پایین تر بود. یافته‌های این پژوهش از منظر معنادار بودن عملکرد پایین زنان در هیأت مدیره با یافته‌های ما در خصوص عدم معنادار بودن این رابطه، در تضاد است.

نتایج پژوهش فرناندو و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که ثبات افزایش نمایندگی زنان تأثیر مستقیمی بر توانایی کلی مدیریت دارد، که اثرات عملکردی شرکت را افزایش می‌دهد. نتایج این پژوهش از منظر وجود رابطه معنادار بین حضور زنان در هیأت مدیره با عملکرد شرکت، با یافته‌های پژوهش ما در تضاد می‌باشد.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- مزایای داشتن یک هیئت مدیره متنوع از نظر اجتماعی، حرفه‌ای و به طور ویژه از منظر جنسیتی، بدون داشتن فرهنگ هیئت مدیره مبتنی بر حق برابری، قابل تحقق نیست. لذا پیشنهاد می‌شود هیئت‌مدیره‌هایی که می‌خواهند اثربخشی خود را به حداکثر برسانند، باید برنامه‌ریزی ویژه‌ای داشته باشند تا اطمینان حاصل شود که دیدگاه‌های مختلف از افراد و مبتنی بر زنان و مردان، به طور منظم در کار هیئت مدیره استخراج و ادغام می‌شوند.

- پیشنهاد می‌شود، کارگزاران و قانون‌گذاران در بازار سرمایه و بویژه سازمان بورس اوراق بهادار تهران، ساز و کارها و قوانین لازم الاجرا به منظور معرفی سهمیه اجباری برای زنان در هیئت مدیره و در راستای ترویج حضور زنان در مناصب سازمانی بالاتر در شرکت‌ها را فراهم آورند.
- پیشنهاد می‌شود مدیران در سطوح بالای تصمیم‌گیری شرکت‌های بورسی، نسبت به حضور مدیران مستقل با توانایی‌ها و قابلیت‌های ویژه مدیریتی و حسابداری/حسابرسی در شرکت‌های خود، تمایل بیشتری نشان دهند زیرا آنها می‌توانند مهارت‌های بیشتر و جدیدتری را به ارمغان بیاورند که ممکن است شرکت مورد نظر فاقد آن باشد. همچنین قادرند تجربه خود را به اشتراک بگذارند و مشاوره‌های تخصصی را به مدیران ارائه دهند.

منابع

- ✓ سپاسی، سحر، عبدلی، لیلا، (۱۳۹۷)، تأثیرات حضور خانمها در هیئت‌مدیره بر ارزش شرکت و عملکرد مالی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۸، شماره ۲۹، صص ۳۹-۵۸.
- ✓ دستگیر، محسن، عرب صالحی، مهدی، امین جعفری، راضیه، اخلاقی، حسنعلی، (۱۳۹۸)، تأثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۲۱، صص ۱-۳۶.
- ✓ صالحی، مهدی، اورادی، جواد، سالاری فورگ، زینب، (۱۳۹۷)، تأثیر وجود کمیته حسابرسی و ویژگی‌های آن بر تأخیر گزارش حسابرسی، دانش حسابداری، دوره ۷، شماره ۲۶، صص ۵۹-۸۳.
- ✓ Adams, R., & Ferreira, D., (2017), "Women in the Boardroom and Their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
- ✓ Campbell, K., & Mínguez-Vera, A., (2016), "Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance", *Journal of Business Ethics*, 83(3), PP. 435–451.
- ✓ Carter, D., D'Souza, F., Simkins, B., & Simpson, W., (2017), "The gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance", *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), PP. 396–414.